

RISQUE SUICIDAIRE ET PASSIF PROFESSIONNEL FAUTE DE RECONNAISSANCE DE CELÀ LE TRAVAILLER EST EMPÊCHÉ AU RISQUE DE MOURIR

**UN CERTIFICAT MÉDICAL, POUR DONNER ACTE,
PRÉSERVER ET RÉ-OUVRIR À L'ACTION,
QUAND LA POSSIBILITÉ DE MOURIR DU TRAVAIL
DEVIENT UN RISQUE MAJEUR ET IDENTIFIÉ CONCRÈTEMENT**

Dominique MARY, médecin du travail

« **J**e soussigné Docteur ... avoir reçu pendant près de quatre heures M^{me} DRENJEU le ... en situation de médecin du travail sapiteur pour le compte de son médecin du travail.

Si cette consultation a été inhabituellement longue, c'est au regard de la gravité de la situation personnelle et professionnelle de M^{me} DRENJEU.

Après cette consultation, je voudrais attester des éléments suivants :

De juin 2011 à aujourd'hui, M^{me} DRENJEU décrit un mode de management qui déploie deux réunions de service par semaine animées par le chef de service actuel. Chef de service qui très positivement antérieurement, a donné une issue professionnelle à M^{me} DRENJEU antérieurement "placardisée" de 2005 à 2006. Selon les éléments recueillis, alors que tous les "acheteurs participent à cette réunion" dans leur immense majorité, ce sont les activités de demandes d'achat ponctuels spécialité de M^{me} DRENJEU qui sont analysés, et une fois accomplies par M^{me} Drenjeu, jugées par le chef de service dans leur conformité professionnelle selon ce dernier. Ce qu'on comprend du récit de M^{me} DRENJEU, est que peu d'activités d'achats que celle-ci a déployé sont jugées positivement, et que généralement il y a toujours à redire.

Nous constatons à distance des faits, que M^{me} DRENJEU a enchaîné de façon de plus en plus rapprochée des décompensations psychopathologiques au cours de telles réunions

où s'y expriment des pleurs, réactions verbales fortes d'indignation, perte du contrôle de soi, subversion par des épisodes de somatisation de l'angoisse etc. M^{me} DRENJEU a tellement mal supporté une telle situation que par exemple le 19 septembre 2011, elle a demandé à sa hiérarchie d'appeler les pompiers, ce qu'aurait refusé de faire son employeur. Un ambulancier privé a été dépêché sur place. En aucune façon une déclaration d'accident du travail pour stress post-traumatique n'a été effectuée. Et pourtant M^{me} DRENJEU a été "arrêtée" médicalement par son médecin traitant immédiatement après les faits.

De tels évènements répétitifs, qui semblent peu respectueux de la personne de M^{me} DRENJEU, et qui à l'évidence atteignent à sa santé, n'ont pas entraîné de la part de l'employeur la sollicitation de l'avis du médecin du travail à notre connaissance. Ce dernier ne semble pas avoir été mis au courant par la hiérarchie du passif de reconnaissance professionnelle à l'origine de la démission en 2004 de M^{me} DRENJEU de ses activités "sociales" pour le comité d'entreprise de sa structure, qui suite au reproche hiérarchique "qu'elle en faisait trop" alors, a mis en lumière la fragilité de l'exercice d'une telle mission sans hiérarchie et collègues, où elle était confrontée aux "douleurs" personnelles et de santé de ses collègues. Elle a été selon elle et objectivement placardisée après une telle période d'engagement professionnel sans limite, et son entreprise n'a trouvé aucun

mode de reconnaissance de sa contribution “pour le bien commun”. Suite à cela, elle se serait trouvée très en écart avec les règles de promotion de son entreprise.

Il ne semble pas que l'entreprise de M^{me} DRENJEU ait pris la mesure de la nécessité d'apaiser un passif de reconnaissance professionnelle, et aujourd'hui d'acter de la difficulté, de cette nouvelle reconversion professionnelle que M^{me} DRENJEU pense réussie. Il est très étonnant que le même responsable de service qui a tant aidé M^{me} DRENJEU, ait perdu la capacité de détecter le danger qu'il lui fait subir avec des réunions présentées au médecin du travail comme indispensables, et pour lesquelles les seuls éléments perceptibles sont une dégradation progressive de la santé de M^{me} DRENJEU, et une absence totale d'issue ou d'alternative professionnelle.

Sont donc clairement décrits des actes de maltraitance managériale, peut-être involontaires, mais ne faisant l'objet d'aucune régulation, et au regard desquels aucune issue sociale, assurantielle par le droit des accidents du travail, ou médicale par un éventuel recours au médecin du travail, n'est offerte.

Aussi en l'état, j'énonce comme médecin praticien un contexte de mise en danger d'autrui par son entreprise au regard de M^{me} DRENJEU. Je fais aussi le constat de privation d'assistance à personne en danger, et la possibilité d'un mouvement délétère pouvant entraîner une issue gravissime pour la santé de M^{me} DRENJEU. Ceci pourrait être analysé comme une situation de danger grave et imminent.

Et en l'état, M^{me} DRENJEU devrait se retirer de situations dangereuses avec son droit de retrait, que représentent ces réunions de service au potentiel délétère totalement non arbitré.

Pour inverser une telle situation, il faudrait :

- **donner des clés de compréhension au médecin du travail de M^{me} DRENJEU et lui permettre de la soustraire d'une organisation du travail dans ses modalités actuelles de réunions déstabilisantes, dangereuses pour sa santé**
- **que l'entreprise mesure ses responsabilités et les risques pour M^{me} DRENJEU et ladite entreprise, et qu'elle décide “d'apaiser” une fin de carrière d'une employée qui n'a pas démérité, qui peut être fière du travail accompli, et qui devrait pouvoir être placée dans la situation de bénéficiaire d'une retraite méritée et apaisée.**

Si cela n'est pas fait :

- ou M^{me} DRENJEU risque pendant des années de subir un passif profondément délétère d'une reconnaissance symbolique qui n'a pas été assumée par son entreprise ;
- ou, et ce n'est pas contradictoire avec le premier point, un processus de victimisation ou de judiciarisation, l'empêchera de restaurer sa santé, et privera son entreprise de comprendre sa propre responsabilité dans la santé actuelle de M^{me} DRENJEU, ce que faisant, elle ne sera pas en situation de prévenir d'autres dysfonctionnements du même ordre pour d'autres salariés.

À valoir ce que de droit »